

RCC de la DCI déposée par SUD-Rail le 17 février 2026
Réunion du 18 février du 2026

PARTICIPANTS :

Représentants syndicaux : Julien Troccaz, Jean-René Delepine

Représentants de la direction : Stéphanie Dommange, Ariane Verderosa

Cadre posé par l'OS en liminaire

Au fondement du rapport de travail salarié, se trouve l'état de subordination du/de la salarié-e. C'est le critère juridique même de ce contrat singulier. Or cet état de subordination, qui confère un pouvoir exorbitant du droit commun à l'un des deux cocontractants – l'employeur - impose à ce-dernier au moins une contrepartie absolue en retour : celle de garantir la sécurité et la santé de ses salarié-es. La morale du droit, dans ce champ spécifique, ne peut en effet permettre à un des deux cocontractants d'avoir en son pouvoir quasi absolu les corps d'autres personnes et ne pas lui faire une obligation tout autant absolue de préserver ces corps des atteintes que pourrait générer l'activité à laquelle il les emploie.

Indépendamment du rapport de force déterminant la dimension économique de la relation salariée (niveau de salaire direct individuel, ou bien le niveau du salaire socialisé : assurance maladie, assurance chômage, retraites, prestations familiales), cette balance entre l'état de subordination et la préservation de la santé physique et mentale des salarié-es, est pour SUD-Rail une « ligne rouge ».

Or face à l'accélération récente des suicides dont les OS ont été averties, SUD-Rail estime que cette ligne rouge est désormais plus que franchie. SUD-Rail vous a interpellé dans une lettre ouverte du 27 janvier 2026, détaillant une analyse, une mise en perspective, et posant des revendications immédiates. Cette lettre ouverte a été suivie de deux autres, au Ministre des Transports d'une part (2 février) et au Ministre du Travail d'autre part (6 février), pour les interpellier chacun au titre de ce en quoi cette question de la santé mentale des salarié-es rejoint leur propre champ de compétence et responsabilité.

SUD-Rail ne peut taire ici sa grande déception qu'aucun retour n'ait encore été fait à cette interpellation du 27 janvier. Et si vous estimiez que le programme de « *renforcement de la prévention des RPS* », sous la responsabilité de Stéphanie Dommanges, décliné au niveau des S.A., puisse constituer une sorte de réponse, force est de constater au contraire que quelques GT pour « accompagner » ou « observer », sans aucune perspective d'action réelle concrète sur les organisations du travail, ne sauraient être regardés comme des mesures effectives et suffisantes.

Les travaux sur la souffrance au travail documentent depuis 40 ans maintenant les évolutions du *management* moderne qui en sont à l'origine.

Des interventions psychosociales récentes à l'occasion de suicides survenus en 2025, ont posé le sujet de la manière avec laquelle les SNCF pervertissaient la notion de loyauté en la confondant avec l'obéissance servile et comment ceci peut expliquer une bonne partie des biais dans les réponses au questionnaire « *C à Vous* » dont vous usez comme d'une obligation voire très souvent une menace. Or tout le système de « prévention des RPS » mis en place par la DRH Groupe repose sur les « pré-diagnostic » issus de « *C à Vous* ».

Sans compter qu'à l'étape suivante, le rôle des préventeurs n'est plus de prévenir (cf. la thèse de doctorat de Julien Kubiak précisément sur les préventeurs SNCF, qui date déjà de 2016, sans qu'aucune inflexion n'ait pu être observée depuis).

Et sans compter que même lorsque des préventeurs essayent de faire de la prévention réelle en préconisant des actions, l'injonction première faite aux Directeurs d'Etablissement reste l'enchaînement compulsif des réorganisations, la productivité et pour ce faire l'isolement des salarié-es.

Position de l'OS	Position de l'entreprise
Le motif de cette DCI est l'absence de prise en compte effective et suffisante de la souffrance au travail aujourd'hui dans les sociétés SNCF, des risques graves de décompensation, jusqu'aux suicides, dont les cas récents sont exemplaires, et par voie de conséquence la nécessité urgente d'une rupture dans la politique de prévention. C'est pourquoi la fédération SUD-Rail revendique une rupture urgente dans la compréhension des exigences de la prévention des suicides et de l'ensemble des pathologies générées par la souffrance au travail, en revenant aux grands principes de la prévention des risques sur 3 niveaux 1. prévention primaire (éliminer le risque à la source), 2. prévention secondaire (détecter les risques que l'on ne peut éviter, afin d'en limiter l'impact), 3. prévention tertiaire (une fois le risque réalisé, en limiter les effets)	La démarche « accompagnement humain et prévention RPS » s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue sur ces sujets de prévention et d'accompagnement des collectifs, avec un portage au plus haut niveau de l'entreprise. La démarche intègre bien les 3 niveaux de prévention dans son plan d'actions à venir.
Au titre de la prévention primaire (supprimer le risque à la source). Il crève les yeux que les réorganisations compulsives qui déstructurent tous les repères à l'intérieur des services et entre services (plus personne ne sait quel collègue est chargé de quoi à quel titre), sont une source majeure de souffrance au travail, par la perte de sens, la destruction de la possibilité même d'une coopération (pourtant au fondement du travail), et par la détresse de l'agent-e laissé-e seul-e à porter la responsabilité d'une tâche (qui souvent est de sécurité), ou d'une relation (avec l'usagèr-e ou le/la client-e, ou avec le/la collègue de sa propre SA ou d'une autre SA ou d'un prestataire), etc. Il est donc urgent de faire un STOP dans les réorganisations et modifications de conditions de travail, pour se poser et prendre le temps de repasser dans les organisations du travail, d'en analyser les implications au regard des risques psychiques, d'entrer dans la matérialité du travail vivant. La fédération SUD-Rail déplore que les directions d'entreprise ne s'interrogent pas ou plus, en amont des réorganisations, sur l'impact de ces restructurations sur la santé physique et mentale et la sécurité des agents. Lors de son arrivée, le PDG Farandou avait décidé « une pause » sur les réorganisations dans les SA et entamé le programme « SNCF Humain » qui a très vite été balayé avec une politique d'entreprise ne visant qu'à anticiper/accompagner l'ouverture à la concurrence et générer toujours plus de productivité pour combler le refus persistant de l'Etat de financer le ferroviaire à hauteur des besoins sociaux de report modal. « La guerre économique » que porte le PDG de la	SNCF s'est engagée le 3 février dernier à faire un retour d'expérience et à le partager avec les organisations syndicales sur les projets suivants : Résonances, Maintenir Demain, Optimum. Concernant le projet Destination 2030, le sujet sera abordé avec les organisations syndicales fin mars au sein de SNCF Voyageurs. De plus, un travail d'examen des projets est conduit au sein des différentes SA, au cours duquel la qualité des dispositifs d'accompagnement humain est évaluée, pouvant conduire à une nouvelle planification des projets. A titre d'exemple, pour SNCF Réseau, l'analyse a conduit à mettre en pause pour 6 mois (jusqu'à la rentrée de septembre) plus d'une dizaine de projets, dont l'accompagnement et la prise en compte des RPS est apparue améliorable. SNCF réseau a indiqué rester à l'écoute des OS sur ce sujet. Par ailleurs, une méthodologie de conduite de projet intégrant, dès l'amont des projets, les impacts humains, sera travaillée au 2nd semestre 2026. Nous proposons que cette méthodologie soit élaborée en concertation avec les organisations syndicales.

SA Voyageurs ou l'accompagnement docile de la SA Réseau vis-à-vis de la loi cadre sur le financement des transports, ne font qu'aggraver le climat professionnel anxiogène.

Au titre de la prévention secondaire (détecter le risque qu'on n'a pas pu éliminer pour en limiter l'impact lorsqu'il arrive). Le risque latent aujourd'hui, il crève les yeux là encore. Il se trouve dans tous les sujets dont sont saisis nos militant-es et qui sont remontés via des audiences, des DCI, des alertes, des grèves, ou encore des défenses au disciplinaire (si seulement les Directions prêtaient attention à ce qui se dit aujourd'hui dans les entretiens disciplinaires ou les conseils de discipline, elles pourraient voir comme le nez au milieu de la figure le type de situations capables de se transformer un jour en suicide). Nombre de nos militant-es nous rapportent des cas où leur Direction reste dans le déni complet du réel, et renvoie l'agent-e sans avoir été capable de le voir et de l'entendre comme personne. Résultat : iels ressortent désespéré-es de la rencontre, avec le sentiment que tout espoir est vain. Sans compter les cas où la Direction est délibérément brutale. Si l'Entreprise veut réellement prévenir les prochaines situations de suicide, qu'elle commence par donner consigne à chaque DET de reprendre les dossiers que les délégué-es des OS ont portés sur les 6 derniers mois.

Alors que les négociations « *Mise en place des CSE et RPX* » ont débutés au niveau des sociétés, la fédération SUD-Rail déplore qu'aucun employeur au sein du Groupe SNCF ne donne les moyens nécessaires aux représentant-es du personnel d'assurer toutes leurs prérogatives. Concernant celles en matière de santé, sécurité et conditions de travail, nous revendiquons le retour d'instances spécifiques de proximité avec de réelles prérogatives (sur le modèle des CHSCT) dans le cadre du prochain mandat.

SUD-Rail rappelle que le point 8 du préambule de la Constitution de 1946 dispose : « *Tout travailleur [de] participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». De même, l'art.L.2315-1 du Code du travail précise : « *Les conditions de fonctionnement du comité social et économique doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées*." Or avec les CSE démesurés géographiquement, on est clairement dans des "unités dispersées". La question de la "prise en compte EFFECTIVE des intérêts des salariés [...]" exige un maillage des instances au niveau des Etablissement voire des UO (lorsque les établissements sont eux-mêmes démesurés.

La négociation concernant l'Organisation de la Négociation Collective ("ONC") doit

Au titre de la prévention secondaire, SNCF partage le besoin de dialogue au plus près du terrain dans les collectifs de travail, afin de pouvoir élaborer des solutions aux situations collectives ou individuelles facteurs de souffrance au travail.

Les sociétés SNCF Réseau, SNCF Voyageurs, SNCF Gares et Connexions, définiront les modalités nécessaires à la mise en place d'espaces de dialogue dans le cadre du calendrier de préparation des élections professionnelles.

permettre également de mettre fin à la crise de gouvernance qui s'amplifie au sein du Groupe SNCF et qui, inévitablement, renforce une organisation matricielle du Groupe SNCF, fragilisant cette « fierté » d'appartenir à cette entreprise publique, et éclatant tous les cadres communs.	
Au titre de la prévention tertiaire (limiter les conséquences lorsque le risque se réalise). Il s'agit ici de déclencher systématiquement une enquête psychosociale, une vraie, sur les collectifs qui ont subi dans leurs rangs un suicide. Et nous ne parlons pas ici du travail du Pôle de Soutien Psychologique (PSP), dont la nécessité et la qualité ne sont pas remises en cause, mais qui ne relève que de la dimension individualisante du rapport au travail. Or déjà le suicide procède d'un isolement du sujet. Si en plus le soutien aux collègues qui restent, ne procède lui aussi que de l'isolement de chacun-e dans lui ou elle-même, on manque l'essentiel, qui est une prise en charge collective, laquelle passe par la capacité de produire une parole collective sur le travail, son organisation, ses conditions. Seule cette parole collective peut permettre de dépasser les non-dits et/ou les impensés des situations de travail dans lesquelles un destin personnel n'a su trouver d'issue que dans l'auto-destruction. Et pour faire de telles enquêtes psychosociales, il faut choisir des personnes qui se sont intéressées et formées à la souffrance au travail, pas des charlatans-mercenaires qui ne voient dans les « RPS » qu'un marché pour vendre des procédures-étouffoirs, quand ce ne sont pas des procédures-élimination (par le disciplinaire, l'inaptitude... ou de nouveaux suicides). La fédération SUD-Rail revendique que, systématiquement, le choix du cabinet et l'élaboration du cahier des charges se fassent conjointement entre les représentants du personnel (CSE) et l'employeur.	Afin d'accompagner les entités les plus fragilisées et de créer les conditions d'un dialogue libre dans les collectifs, trois cabinets ont été référencés pour pouvoir conduire, dans un premier temps sur les zones identifiées à risque suite au pré-diagnostic RPS et dans les collectifs touchés par le suicide d'un collègue, une phase d'écoute et proposer un accompagnement adapté. Cette démarche vise à questionner l'existant, identifier des pistes d'évolution. Les préconisations et recommandations seront à conduire localement. Enfin, au sein des différentes SA, une démarche de formation aux premiers secours en santé mentale est initiée, afin d'améliorer la détection et la prise en charge des personnes en souffrance.

Cette DCI :

- ☐ Ne donne pas lieu au dépôt d'un préavis de grève
- ☐ Donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève
- ☐ Nécessite un délai de réflexion

Date : 24.02.2026

Pour SUD-Rail : Julien Troccaz



Pour la Direction

